

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

١،٥ التمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً لمجموعة من النتائج والتوصيات التي خرجت بها الدراسة، التي توصل إليها الباحث بتحليل البيانات، والإجابة عن التساؤلات. ويتضمن هذا الفصل التوصيات المقترحة في ضوء ما توصلت إليه النتائج التي تساهم في دعم وتعزيز نقاط القوة وتصحيح مسار نقاط الضعف؛ من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي من شأنها المساعدة في تطوير مسار التدريب، وتحفيز الأئمة والوعاظ لمزيد من العمل والدافعية في الإنتاج، ولحمت الدراسة إلى مجموعة من العناوين الدراسية التي يمكن أن تكون خريطة سير يقتفي أثرها الباحثون مستقبلاً في تقديم مزيد من الدراسات والتوصيات التي تخدم الكوادر الدينية ووزارة الأوقاف والشؤون الدينية؛ لأن هذه الوزارة من أكثر الوزارات التي تلامس المجتمع، وحيثي بها أن تكون مواكبة لتطلعات المجتمع، ومسايرةً لركب التقدم التقني والتسارع المعلوماتي الذي من شأنه أن يساهم في تخفيف وتحجيم الفجوة المعرفية بينها وبين المجتمع، لذا كان على الباحث في هذا الفصل أن يسرد أهم النتائج والتوصيات التي تكون خريطة طريق لمتخذي القرار في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية من أجل رفع وتعزيز برامج التدريب التي تعمل على تفجير المهارات والطاقات الوظيفية للكوادر الدينية.

٢،٥ مناقشة أسئلة الدراسة:

١،٢،٥ مناقشة السؤال الأول:

جاء نص السؤال كالتالي: "ما مدى أثر العلاقة القائمة بين متغير التدريب في العمل ومتغير الرضا الوظيفي لأئمة ووعاظ بالمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط؟".

أراد الباحث من هذا السؤال معرفة العلاقة التأثيرية وفعاليتها بين متغير التدريب في العمل المتضمنة (الاحتياجات التدريبية، والتقنيات الحديثة، وكفاءة الأداء) من جانب، ومتغير الرضا الوظيفي من جانب آخر، واستخدم الباحث الانحدار الخطي المتعدد لبيان المتغيرات السابقة ومكوناتها الثلاثة من محاور المتغير المستقل، والمتغير التابع وهو الرضا الوظيفي، فالانحدار الخطي من الأساليب الجيدة التي تخدم الهدف من هذا السؤال، ويمكن للانحدار الخطي المتعدد أن يُستخدم في بيان العلاقة بين متغير تابع ومجموعة متغيرات مستقلة أو محاورها، ويستطيع التنبؤ بقيمة المتغير التابع بواسطة المتغيرات المستقلة أو محاورها المدروسة. ومن خصائص الانحدار الخطي أن له القدرة على ترتيب سلم الأولويات في الأهمية بين المتغيرات المستقلة من علاقتها بالمتغير التابع، وهذا ما جعل الباحث يقرر استخدام هذا النوع من الأساليب التحليلية.

وهذا يقود الباحث للحكم بوجود تأثير لأبعاد المتغير المستقل (الاحتياجات التدريبية، وكفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة) في متغير الرضا الوظيفي، وبذلك نستطيع التنبؤ بالمتغير التابع وهو الرضا الوظيفي بواسطة المتغير المستقل وهو التدريب في العمل، وبهذه النتيجة يمكن متابعة التحليل. وجاءت دراسة (مروان السيد، ٢٠١٧) ودراسة (علي الأحمر، ٢٠١٦) متوافقة مع نتائج الدراسة الحالية، لتؤكد وجود علاقة قوية بين التدريب والرضا الوظيفي. وأيدت الدراسات السابقة، كدراسة (جبير، ٢٠١٧)، ودراسة (المسعودي، ٢٠١٤)، ودراسة (رامز أحمد، ٢٠١٨)، ودراسة (أبرار علي، ٢٠١٨)، ودراسة (سلوى محمد، ٢٠١٧) ما توصلت إليه الدراسة الحالية من استنتاجات وتوصيات، منها: ضرورة الاهتمام بتدريب الكوادر الدينية

في قطاع الإمامة والوعظ والإرشاد في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، فهذا يعزز مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وضرورة قيام الوزارة بعملية التخطيط الإستراتيجي للتدريب، لتحقيق النتائج المستدامة للرضا الوظيفي، ومواءمة هذه الخطط مع الأهداف المستقبلية للوزارة، والسعي مستقبلاً لتحقيق مستوى رضا وظيفي عالٍ بمواكبة المتغيرات الحديثة لمتطلبات الوظيفة بما يناسب تطورات المجتمع، وشحن العاملين في الوزارة وتشجيعهم وتحفيزهم بالتدريب المقنن، وقياس مستوى رضاهم الوظيفي، ما يعكس مهاراتهم وقدراتهم على أداء العمل بحرفية، وقدرتهم على تحقيق نجاح أهداف الوزارة.

وقد خالفت الدراسة الحالية دراسة (الباروني، ٢٠١٥) التي ذكرت أن الرضا الوظيفي والتدريب في العمل ليست بينهما علاقة سببية، لكن بإطلاع الباحث على مزيد من الدراسات العلمية لم يجد ما يساند هذه الدراسة. وتقول دراسة (وافي ثامر، ٢٠١٨)، ودراسة (فريدة لطفي، ٢٠١٩) إن التدريب يبقى مصاحباً للموظف ما دام على رأس عمله، وإن التدريب من أسباب بقاء ونمو المنظمة، وقدرتها على تحقيق الأهداف، وهذه نتائج ساندت نتائج الدراسة الحالية، لذلك لا يمكن أن يعتد بأي دراسة علمية تخالف ما اجتمعت عليه الدراسات العلمية في البحث العلمي؛ لأن جميع النظريات العلمية والسلوكية تؤكد ما قدمته الدراسة الحالية من نتائج، ويعزو الباحث هذا الاختلاف إلى تغير الطبيعة الحضارية للدراسة، والغاية من إجراء هذه الدراسات، والأهداف المراد تحقيقها. وقد ذكرت العديد من الدراسات السابقة في مجال التدريب التي استندت إلى نظريات علمية، كدراسة (صلاح الطاهر، ١٩٩٨)، ودراسة (سلوى حسين، ٢٠١٨)، ودراسة (فرحة عبد الرحمن، ٢٠١٩)، ودراسة (حسام بو أحمد، ٢٠١٦)، ودراسة (فريدة مراد، ٢٠١٧) أهمية التدريب وآثاره في الموظف والعاملين، وقدرته على رفع مستوى الرضا الوظيفي، وقد وافقت هذه الدراسات الحالية في هذا الاستنتاج، وهو أن التدريب له أثر في الرضا الوظيفي،

وأن الرضا الوظيفي يتأثر بالتأثيرات والاستجابات للمثيرات الخارجية كالتدريب والتأهيل، وأن على وزارة الأوقاف والشؤون الدينية وضع خطط تدريبية محفزة للرضا الوظيفي، وتلبي تطلعات الموظف.

ويوجد مزيد من الدراسات العلمية المتنوعة، كدراسة (وليد علي، ٢٠١٨)، ودراسة (مريم محمد، ٢٠١٨)، ودراسة (الفاروق مصطفى، ٢٠١٦)، والكثير من الدراسات التي لا يمكن حصرها في هذا المقام، ومجموعة من الأبحاث العلمية ذات الصلة، والأبحاث السيكولوجية عامةً، استطاعت أن تفهم وتفسر وتفند وتوضح العديد من الآليات والمفاهيم والطرق المختلفة التي تدخل في جانب التدريب والتعلم. ويمثل التدريب النشاط الذي يُخطط له بدقة، ويضمُّ عددًا من الخطوات المنتظمة التي تهدف إلى تحقيق الغايات المرجوة والأهداف، بتحفيز الجهود والمهارات ذات القيمة وشحذها، وتنمية وتطوير الجوانب المعرفية، والعلمية، والمعلوماتية، وطرق تنمية التفكير لدى المتدرب أو مجموعة من المتدربين العاملين في الحقل الوظيفي، وتسعى إلى تغيير سلوك المتدرب إيجابياً في جانب المهارات والقدرات المختلفة، وتطوير الأداء، وإحداث تغيير إيجابي وحرفي في آلية وطرق العمل، وذلك بتغيير المفاهيم والاتجاهات العامة لديه، وجميع أنماطه السلوكية.

ويمكن القول إن العديد من الدراسات العلمية السابقة وافقت الدراسة الحالية، وخرجت بنتائج مشابهة لما خرجت به هذه الدراسة، ونقطة الاختلاف بين هذه الدراسة وما سبقها من دراسات علمية هي البيئة الحضرية للدراسة، واختلاف مجتمع الدراسة، فهذه الدراسة طبقت في المديرية العامة للوعظ والإرشاد التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة مسقط.

التدريب على رأس العمل المصاحب للوظيفة يعمل على تنمية الفكر وتطويره، وتوسيع آفاق السلوكيات الفنية والإدارية ذات العلاقة بمتطلبات الوظيفة في الوزارة، وشاركت هذه النتائج دراسة (محمد، ٢٠١٩)، ودراسة (نورة، ٢٠١٧)، فقد خلصت هاتان الدراستان إلى أن التدريب على رأس العمل يحفز قدرات التفكير المنهجي المنظم، بما يساعد في التعامل مع القضايا المستجدة، والقدرة على حلّ المشكلات

المختلفة والتعامل معها، والقدرة على التأقلم مع المتطلبات الوظيفية المختلفة والتغيرات وظروف العمل الجديدة، وامتصاص ردة فعل تغير ظروف العمل، وتنمية مهارات وقدرات العاملين على الاستماع والابتكار، وتبسيط طرق الاتصال والتواصل والعلاقات والإشراف داخل المنظمة وخارجها، وتحفيز الموظفين واستثمار قدراتهم ومهاراتهم بما يعود بالنفع على جميع أطراف الوزارة عامةً، والعاملين في حقل الوعظ والإرشاد خاصةً، إذ إن عملهم يلامس المجتمع، فهم في أكثر الوظائف احتكاكًا بجميع الشرائح المجتمعية، لذلك الاهتمام بهذه الفئة وتدريبها تدريبًا ممنهجًا سليمًا يعززان كفاءة أدائها. وقد أشارت دراسة (عمر سالم، ٢٠١٧)، ودراسة (منار، ٢٠١٧) إلى ما توصلت إليه الدراسة الحالية في نتائجها التي تقول إن التدريب يعمل بحرفية على صقل الكفاءات البشرية التي تحتاج إليها الوزارة لتحقيق أهدافها، ويساعد في تأهيلهم أفضل تأهيل بما يناسب متطلبات العمل الحديث، والتغيرات التقنية المتسارعة، وتطلعات المجتمع، كما يحقق الاستقرار والاستدامة المطلوبين في الإنتاج.

إن الرضا الوظيفي للموظفين من الخصائص التي تستخدمها المنظمة لتحفيز الأداء، والسعي لتنمية وبناء العلاقات والروابط الوظيفية بين الكوادر الدينية ووزارة الأوقاف والشؤون الدينية، ويساعد في ضمان استمرار العمل، ويحقق الاستقرار الوظيفي، كما أن الرضا الوظيفي يقوم مقام المحفز الذاتي لتنمية السلوك الإبداعي للأئمة والوعاظ والمرشدين، والبحث عن الدافع لديهم لتعميق ورفع مستوى الجهد وتفعيل الأداء الوظيفي. والتدريب المصاحب للوظيفة الملبي للاحتياجات التدريبية يرفع مستوى الرضا الوظيفي، وينمي مشاعر الولاء والانتماء لدى الكوادر الدينية، لكون الرضا الوظيفي العامل الأول والفاعل المؤدي إلى تحقيق الأمن النفسي والوظيفي في الوزارة، ويعمل على تقليل الدوران الوظيفي الذي ينعكس إيجابيًا على الوزارة من الناحية الكمية والنوعية، لذلك من الضروري الاهتمام بتنمية وتأهيل وتدريب الموارد البشرية والاستثمار

في تنمية مهاراتها وقدراتها، حتى تكون قادرة على تحقيق أهداف الوزارة بفاعلية، وتستطيع مواكبة التغيرات والمعوقات الوظيفية التي يواجهها الموظف.

٢،٢،٥ مناقشة السؤال الثاني:

جاء نص السؤال كالآتي: "ما أثر العلاقة بين متغير التدريب أثناء العمل ومتغير الأداء الوظيفي لأئمة ووعاظ محافظة مسقط؟"

أراد الباحث من هذا السؤال معرفة دور التدريب على رأس العمل في الأداء الوظيفي لأئمة ووعاظ محافظة مسقط، واستخدم الباحث الانحدار الخطي المتعدد لبيان المتغيرات السابقة ومكوناتها الثلاثة من محاور المتغير المستقل والمتغير التابع وهو الرضا الوظيفي، فالانحدار الخطي من الأساليب الجيدة التي تخدم الهدف من هذا السؤال، ويمكن للانحدار الخطي المتعدد أن يُستخدم في بيان العلاقة بين متغير تابع ومجموعة متغيرات مستقلة أو محاورها، ويستطيع التنبؤ بقيمة المتغير التابع بالمتغيرات المستقلة أو محاورها المدروسة. ومن خصائص الانحدار الخطي أن له القدرة على ترتيب سلم الأولويات في الأهمية بين المتغيرات المستقلة من علاقتها بالمتغير التابع، وهذا ما جعل الباحث يقرر استخدام هذا النوع من الأساليب التحليلية.

فمن تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد يظهر وجود علاقة بين أبعاد المتغير المستقل (الاحتياجات التدريبية)، والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وهذا يقود الباحث إلى نتيجة هي وجود تأثير لأبعاد المتغير المستقل (الاحتياجات التدريبية، وكفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة) في متغير الأداء الوظيفي، ومن هذه النتيجة يمكن القول والتنبؤ بالمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي بواسطة المتغير المستقل وهو التدريب المصاحب للعمل.

وظهر من تحليل البيانات وجود علاقة طردية موجبة بين التدريب المصاحب للعمل للكوادر الدينية والأداء الوظيفي للأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين التابعات للمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة

مسقط، وقد وافقت هذه النتيجة نتائج دراسة (فرحات علي، ٢٠١٩)، ودراسة (حمدة خلف، ٢٠١٧)، ودراسة فاييزة كمال (٢٠١٧)، التي أكدت وجود علاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، وأن التدريب يعزز قدرة العاملين على مواجهة تحديات العمل، وتحقيق مستوى عالٍ من الأداء، وعليه فإن العلاقة طردية بينهما، أي كلما زاد التدريب في العمل زادت الكفاءة الوظيفية والمهارات والقدرات لدى الأئمة والوعاظ والمرشدين، وزاد الأداء الوظيفي، وهذا مثبت بالدراسات العلمية السابقة باختلاف البيئة الحضرية للدراسات، فجميع الدراسات باختلاف مجتمعات الدراسة المطبقة عليها، واختلاف أزمته، أكدت وجود هذه العلاقة الطردية بين التدريب والأداء الوظيفي، وتقود هذه النتيجة للحكم أن محور الاحتياجات التدريبية له الفاعلية الأكبر في الأداء لدى موظفي الوعظ والإرشاد. وأثبتت النتائج أنه كلما تحسنت الاحتياجات التدريبية في التدريب في أثناء العمل تحسن معها الأداء الوظيفي لدى موظفي الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط.

وقد أشارت دراسة محمد الشرفي (٢٠١٩) التي بعنوان "فاعلية التدريب الوظيفي في الأداء الوظيفي وجودة العمل" إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب في العمل والأداء الوظيفي، وشاركت هذه الدراسة في نتائجها دراسة (سمية الوراق، ٢٠١٨)، ودراسة (عبيد فهد، ٢٠١٩)، وأن هذه العلاقة لها أثر في فاعلية الإنتاج وفي الجانب النفسي للعاملين، فقد بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى الموظفين الذين يخضعون للبرامج التدريبية المستمرة، ويشعرون بالتقدير والاهتمام، وهذه النتيجة التي توصلت إليها دراسة الشرفي، وأكدتها دراستا سمية وعبيد، تؤكد نتائج الدراسة الحالية، وتشاركها في نتائجها وتوصياتها، وقد تميزت الدراسة الحالية عن دراسة الشرفي في كونها تناولت التدريب ودوره في الكوادر الدينية المتمثلة في الأئمة والوعاظ والمرشدين، وهذه الفئة تعد القلب الصالح في الجسد، فإن صلاح هذا القلب يعني صلاح الجسد، والجسد مقصود به المجتمع، وهذه الشريحة من الموظفين تعد القدوة في المجتمع،

ولهم بالغ الأثر في أفعالهم وتصرفاتهم أمام المجتمع، ويعزو الباحث هذا التميز لكون مجتمع الدراسة يعيش واقعاً حياً يخالط فيه جميع شرائح المجتمع، وهذا يجعله أكثر عرضة للتغيير النفسي والعلمي من أي مجتمع دراسي آخر. وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نتائج دراسات الشرفي وسمية وعبيد، وهي تُوافق نتائج الدراسة الحالية وتساندها. وتذكر دراسة (وليد، ٢٠١٧)، ودراسة (فايز الفايز، ٢٠١٦) وجود علاقة تربط التدريب وجودة العمل، وهذه النتيجة توصلت إليها الدراسة الحالية في نتائجها، فجودة العمل هي الأداء الجيد للعاملين، وهذا لا يكون دون خطط تدريبية ترفد الموظفين بالمهارات والمعلومات التي تساعدهم في تجويد أعمالهم، وهذه النتيجة أيدتها أيضاً دراسات علمية سابقة، كدراسة (أحمد فهمي، ٢٠١٩)، ودراسة (فريدة مطراش، ٢٠١٨)، ونتائج هذه الدراسات أثبتت نتائج الدراسة الحالية، وأيدت ما جاء فيها، لكن تميزت هذه الدراسة عن دراساتهم في أنها بينت العلاقة بين التدريب على رأس العمل والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وأثر ذلك في الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين بمحافظة مسقط.

يشير الباحث بناءً على ما ذكرته الدراسات السابقة وخرجت به الدراسة الحالية إلى أن تدريب الموظفين من مهام المسؤولين، وهو نشاط مخطط له ومُعَدُّ مسبقاً، ويتضمن مجموعة من البرامج التدريبية ذات الصلة مصممة من أجل التأهيل والتعليم وزيادة المستوى المعرفي للموارد البشرية، ورفع قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم، وتفجير طاقاتهم الوظيفية، وتعديل ميولهم وسلوكهم وتصرفاتهم المهنية؛ للارتقاء إلى المستوى المتميز في الأداء.

ومن نتائج الدراسة الحالية أنها أوصت بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، وقد وافقت في ذلك نتائج الدراسات العلمية السابقة، منها: دراسة (محمد نايل، ٢٠١٨)، ودراسة (شوقي علام، ٢٠١٧)، ودراسة (مجدي فايز، ٢٠١٨) التي أكدت أن واقع التدريب في الوقت الحاضر أصبح استثماراً في رأس المال البشري، ويعد من أهم وأفضل السبل الأساسية لتكوين موارد بشرية قوية مناسبة وقادرة على أداء

أعمالها وأعبائها الوظيفية بمهارات فائقة، وعليه فإن دور وزارة الأوقاف والشؤون الدينية "أساسي" في تنمية وتأهيل الكوادر الدينية وتطويرها بما يحقق لها تقديم مهام وظائفها بجودة عالية. وتشير الدراسة الحالية إلى إدخال برامج تدريبية لها علاقة بالتكنولوجيا، واستخدام الأساليب الحديثة المتطورة في العالم التقني، وهذا ما أكدته الدراسات العلمية السابقة، كدراسة (فريد، ٢٠١٧)، ودراسة (عامر فهمي، ٢٠١٨). وتدعو الدراسة الحالية في نتائجها إلى رفد العاملين بأفضل أساليب العمل الحديثة والمتطورة المواكبة لتطلعات المجتمع، وإشراك الكوادر الدينية في الوزارة في اختيار البرامج التدريبية المناسبة لمهام عملهم؛ لمواجهة التغيرات المستمرة في ضوء العولمة والتسارع التقني، وخرجت الدراسة الحالية في نتائجها بأن وضع الخطط التدريبية الفعالة يحسن الأداء الوظيفي للأئمة والوعاظ والمرشدين في كل مهامهم وواجباتهم الوظيفية المختلفة، وتطوير عملية التدريب تطويراً مستمراً ومتواصلاً، والاهتمام بالكوادر الدينية وتدريبها لتحقيق الأهداف المطلوبة، وهذه النتائج وافقت نتائج دراسة (سامر محمد، ٢٠١٧) مع اختلاف البيئة الحضرية للدراسة، ولكن تبقى متطلبات العنصر البشري من أجل الإنتاج متوافقة ومتشابهة إلى حدٍ ما مهما اختلفت ظروف وبيئات العمل.

ومع هذا التطور المتسارع في النظم الإدارية للقوى البشرية أصبح التميز بأداء الموظفين ورفع مستوى كفاءتهم العملية موضع الاهتمام والنقاش الواسعين من جميع الباحثين والمهتمين بعلم الإدارة والإنتاج، لأن عصر العولمة والمعرفة والمعلومات لم يعد يعترف بالسلوك التقليدي في أداء المهام الوظيفية التي تحكمها المواصفات والواجبات الوظيفية البيروقراطية النمطية التي كانت سائدة في الهياكل الوظيفية التنظيمية التقليدية، وإنما يعتمد على الموظفين ذوي الكفاءة والمهارات العالية الذين يتسمون بالتميز وتعدد المعارف والقدرة على الإبداع الوظيفي، وهذا الأمر يحث وزارة الأوقاف والشؤون الدينية على السعي للتميز في

الأداء والإنتاجية، وتحقيق المزيد من البرامج التدريبية الموجهة بحرفية، التي ترفع مستوى المعرفة والمهارة للموظفين في الوزارة، لتحسين الأداء الوظيفي والسلوك والدافعية في العمل.

وتناولت هذه الدراسة الجوانب المختلفة لدور التدريب على رأس العمل في الأداء الوظيفي لأئمة ووعاظ محافظة مسقط، وخلصت إلى نتائج أثبتت وجود علاقة بين التدريب والأداء الوظيفي لأئمة ووعاظ محافظة مسقط، وقد شاركت مجموعة من الدراسات العلمية المختلفة نتائج هذه الدراسة، كدراسة (خليل جبران، ٢٠١٥)، ودراسة (فاطمة أحمد، ٢٠١٧)، ودراسة (فراج سالم، ٢٠١٤)، وخلصت هذه الدراسات إلى أن التدريب على رأس العمل يؤثر في الاستقرار الوظيفي، ويرفع معدل الأداء الوظيفي في العمل، وأن التدريب على رأس العمل من الأسس التي لا يمكن لأي منظمة أن تستمر في إنتاجها دون خطط تدريبية فاعلة تلبي احتياجات العمل، وتواكب الجديد من المعرفة في المجالات ذات الصلة بأهداف المنظمة، وهذه النتيجة تؤيد ما خرجت به الدراسة الحالية من نتائج وتوصيات. واختلفت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهجية المتبعة في تحليل البيانات، ومجتمع الدراسة الذي طبقت عليه الدراسات السابقة.

وقد أضافت الدراسة الحالية نتائج مهمة تحدم القائمين على التدريب والتأهيل، وبينت هذه النتائج أن الأئمة والوعاظ بالمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط بحاجة إلى دورات تدريبية وبرامج تأهيلية تساعدهم في أداء مهام وظائفهم، وأنه يوجد خلل في التأهيل والتدريب المصاحبين لوظيفة الإمام والواعظ، ويعزو الباحث أسباب رغبة الأئمة والوعاظ في تغيير مهام وظائفهم من الوظائف الفنية إلى الوظائف الإدارية إلى عدم قدرتهم على التكيف مع طبيعة وظائفهم والتفاعل معها بمهارات وقدرات عالية تواكب متطلبات المجتمع، وضعف جودة البرامج التدريبية ونوعيتها، وعدم قدرة تلك البرامج على مواكبة تطورات الموظف والتسارع التقني والمعلوماتي، وقد أشارت دراسة (مريم سعيد، ٢٠١٨) إلى ذلك في نتائجها. لذلك يدعو الباحث مما توصلت إليه نتائج دراسته الحالية لضرورة مواكبة متطلبات التدريب،

وإدخال البرامج العلمية الحديثة التي تواكب تطورات المجتمع، وتنفيذ برامج تدريبية ذات صلة بمهام الوظائف، والاستعانة بالتغذية الراجعة في تقويم الأداء، وتنشيط دور قياس كفاءة الأداء؛ لسد الفجوة المعرفية والقدرات الوظيفية للكوادر الدينية.

وعليه فإن على وزارة الأوقاف والشؤون الدينية أن تُدخل البرامج الدينية الحديثة التي تواكب التسارع التقني وتوائم متطلبات المجتمع، وأن تداوم على تدريب العاملين تدريباً مصاحباً للوظيفة، لتجعلهم مهنيين لمواكبة المستجدات من متغيرات العصر. كذلك فإن للوزارة أهدافاً يجب أن يقضيها القائمون على الوظائف الدينية من إمامة ووعظ وإرشاد، وأن يؤديها واجباتهم تجاه تحقيق تلك الأهداف، لذلك كان حتماً على الوزارة أن تقدم للعاملين أو الموظفين ما يعينهم على تحقيق تلك الأهداف، ويجب أن تسعى الوزارة لتوفيرها وتهيئة الجو المناسب لأداء الواجبات الوظيفية، وذلك بتوفير الأساليب والأدوات، ووضع خطط التدريب والتأهيل ليستطيع الموظف تأدية عمله بمستوى عالٍ من الجودة.

وخرجت دراسة (محمد فرج، ٢٠١٤) بأن التدريب لا يؤثر كثيراً في الرضا، لأن الرضا جانب نفسي للموظف، لكن هذه الدراسة لا تعتمد عليها، ولا يُعتمد بها؛ لقدمها وعدم صلاحية الأخذ بها في النتائج وإعداد الدراسات، وهي تخالف ما اتفق عليه العلماء والباحثون المختصون بعلم الإدارة، ونتائج الدراسة الحالية وافقت العديد من الدراسات العلمية السابقة التي لا مجال لحصرها في هذا المقام، ولكن نذكر منها: دراسة (الوافي علي، ٢٠١٧)، ودراسة (عمر سليمان، ٢٠١٧)، ودراسة (رقية خلف، ٢٠١٩)، وأكدت النظريات العلمية. ويعزو الباحث سبب ذكر دراسة محمد فرج في هذا الجانب إلى بيان الشواذ من الدراسات التي تخرج بنتائج لا تعد موثوقة في الدراسات العلمية؛ لمخالفتها النظريات العلمية الموثوقة والعديد من النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحثون في دراساتهم.

٣،٢،٥ مناقشة السؤال الثالث:

جاء نص السؤال كالآتي: "هل لتدريب أثر على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للأئمة

والوعاظ بمحافظة مسقط؟".

أراد الباحث من هذا السؤال بيان العلاقة والفاعلية القائمتين بين محاور التدريب في العمل، المتمثلة في: (الاحتياجات التدريبية، وكفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة)، والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي معاً، واستخدم في هذا تحليل التباين متعدد المتغيرات (منوفا)، لأنه من أفضل الأساليب الإحصائية، إذ يعد تحليل التباين متعدد المتغيرات الذي يدعى (منوفا) إحدى الوسائل والطرق التي تقيس اختلافات متغيرين تابعين أو أكثر، ويعتمد هذا الأسلوب على المتغيرات التصنيفية التي تكون متغيرات مستقلة. وتحليل التباين متعدد المتغيرات هو نوع من طرق وأساليب التباين، تُقيّم بواسطته تأثيرات عوامل عدة، أو عامل واحد على عدد من المتغيرات التابعة، إذ يسمح تحليل التباين المتعدد بدراسة مجموعة من المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة في تحليل واحد، واستخراج العلاقات التأثيرية القائمة بينها، ودراسة العلاقات الدقيقة بين المتغيرات الديموغرافية، وإظهار الدلائل والفروق الإحصائية الكامنة بينها، وتوجيه الدلالة الإحصائية لصالح المتغير الديموغرافي المدروس.

وقد بينت نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات وجود تجانس في مصفوفة التباين، وهذه النتائج تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بمعنى أن شرط التجانس قد تحقق بين البيانات. وبينت النتائج أن متغير الرضا الوظيفي له دلالة إحصائية تبين عدم تحقق فرضية تساوي التباين بين المتغيرات الأربعة، وجاءت نتيجة متغير الأداء الوظيفي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة، ما يدل على تحقق فرضية تساوي التباين بين المتغيرات التابعة. وحل متغير الرضا الوظيفي لعدم استيفائه شرط اختبار لافين لتساوي تباينات أخطاء المتغيرات بعد التحقق من الافتراضات ينتقل الباحث لدراسة الفروق بين

المجموعات، لأهميتها في التحليل. وتتكون نتائج المخرجات لدراسة الفروق بين المجموعات من أربع اختبارات، دلت جميعها على وجود دلالة إحصائية، ما يقود الباحث للحكم بوجود فروق بين المجموعات، وعليه يواصل دراسة الفروق الدقيقة بين المتغيرات. وأظهرت النتائج أيضاً أن محوري كفاءة الأداء والتقنيات الحديثة، قد جاءت نتائجهما ذات دلالة إحصائية، ما يقودنا إلى الحكم بوجود فروق بين المجموعات، وبهذه النتيجة يتمكن الباحث من دراسة الفروق الإحصائية بدقة بين المتغيرات.

وخرجت النتائج الدقيقة لتحليل التباين متعدد المتغيرات (منوفا) بين متغير التدريب في العمل ومتغير الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بوجود علاقة وفاعلية مؤثرتين بين الاحتياجات التدريبية والرضا الوظيفي، في حين أن الاحتياجات التدريبية ليست لها علاقة ودور مؤثر في الأداء الوظيفي، وعليه فإن الاحتياجات التدريبية ليست لها فاعلية ودور في الأداء الوظيفي لموظفي الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط، ولكن تحقق في الوقت نفسه رضا وظيفياً في أنفسهم.

أظهرت نتائج الدراسة الدورَ والفاعليةَ القائمين بين محور كفاءة الأداء لمتغير التدريب في العمل والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأداء من جهة، والرضا الوظيفي من جهة أخرى، ووجود ترابط بين كفاءة الأداء ومتغير الأداء الوظيفي، وقد بلغ هذا الترابط دلالة إحصائية مقبولة، وجميعها أقل من مستوى الدلالة الإحصائية، ما يعني أن زيادة فاعلية كفاءة الأداء في التدريب في العمل تقود الموظفين في مديرية الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط إلى زيادة رضاهم الوظيفي والأداء الوظيفي. وتشابه هذه النتائج نتائج دراسة (سمير محمد، ٢٠١٨)، ودراسة (فوزي عاطف، ٢٠١٦)، ودراسة (وردة عمر، ٢٠١٥)، ودراسة (ياسمين حمد، ٢٠١٨).

وأخيراً أظهرت النتائج وجود علاقة وفاعلية مؤثرتين بين التقنيات الحديثة من جهة، ومتغيري الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وعليه فإن التقنيات الحديثة في التدريب لها فاعلية ودور في الرضا الوظيفي والأداء

الوظيفي لموظفي الوعظ والإرشاد بمديرية محافظة مسقط، وأن التقنيات الحديثة والتسارع التكنولوجي لها أثر كبير في الموظفين وقدراتهم ومهاراتهم الوظيفية، لذلك يجب على وزارة الأوقاف والشؤون الدينية أن تعي هذه الحقائق، وأن تواكب المستجد من التغيرات التقنية التي تساعد بها القائمين على الإمامة والوعظ والإرشاد في أداء مهام وظائفهم بما يناسب تطلعات المجتمع والتغيرات المصاحبة للطفرة المعلوماتية والتكنولوجية المتطورة، وما يعرف بعصر العولمة، ومن الدراسات العلمية السابقة التي أكدت وجود علاقة وفاعلية مؤثرتين بين التقنيات الحديثة من جهة، ومتغيري الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي دراسة (سلام علم، ٢٠١٧)، ودراسة (زايد المر، ٢٠١٨)، ودراسة (فريدة الأصفر، ٢٠١٤).

وحسب ما خرجت به نتائج الدراسة الحالية وأكدته الدراسات السابقة فإن الباحث يشير إلى أن مساهمة ركب التقدم العلمي والتكنولوجي، واللاحق بهما، ومواكبة الثورة المتسارعة في العولمة والمعلومات من تقانة حديثة، وحوسبة متطورة، وروابط شبكات التواصل الاجتماعي، والإنترنت التي سهلت التواصل وتقريب البعيد، كالاتصالات بشتى أنواعها، من أعظم معوقات وتحديات القرن الحادي والعشرين.

وتعد وزارة الأوقاف والشؤون الدينية من أهم وأكثر الوزارات التي تلامس خدماتها المجتمع، وهي في ديمومة مستمرة على التفاعل القائم مع البيئة والمجتمع المحيطين بها، فجل أعمالها وخدماتها تؤثر وتتأثر بالمجتمع المحيط بها، وإن التغيرات المستمرة للجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية والعولمة تؤثر في خدماتها، وتتفاعل مع كل هذه التغيرات، وهذا يتطلب مزيداً من تحقيق التوازن بين موظفيها ومهاراتهم وقدراتهم الوظيفية والمجتمع المحيط؛ لضمان البقاء والقدرة على العطاء والاستمرارية.

ومع هذه التحديات التي تواجه وزارة الأوقاف والشؤون الدينية كان لزاماً عليها أن تضع خطاً تدريبيةً لتنمية قدرات موظفيها والكوادر الدينية والاستثمار فيها من حيث تقوية مهاراتها وقدراتها وتحويد

أعمالها وتطويرها، للنهوض بمستوى الوزارة التي تعلم أن تطوير الموارد البشرية سر بقائها، ودعمها عطائها، لأنها رأس مالها وأساس فاعلية إنتاجها.

وعليه فإن على وزارة الأوقاف والشؤون الدينية أن تتبع سياسات وإستراتيجيات محددة للعمل، من أجل إحداث التغيير والتنمية وتطوير كوادرها الدينية من أئمة ووعاظ ومرشحات دينيات، في ضوء مواكبة كل ما هو جديد، لتحقيق أفضل معدلات الأداء والإنتاجية الفاعلة، بإعداد البرامج التدريبية يعد نشاطاً إدارياً يتطلب التخطيط له بدقة وحرفية، ليكون نتاجه فاعلاً في الموارد البشرية والوزارة، وتنمية المعارف والمهارات، ورفع مستوى القدرات الوظيفية للكوادر الدينية لهما أثر بالغ في الرضا الوظيفي للموظفين، فالتدريب يرفع مستوى الأداء، ويحقق المزيد من العمل والعطاء، ويؤثر في رضاهم الوظيفي لشعورهم بأهميتهم وانتمائهم للوظيفة.

وكلما كان إعداد البرامج التدريبية بأسلوب منهجي علمي يعتمد على الاحتياجات التدريبية اللازمة والفعالية التي صُممت بحرفية لمعالجة بعض القصور الوظيفي، أو التزويد بالمعارف والعلوم المستجدة كان لها أثر فعال في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للكوادر الدينية. وقد أثبتت نتائج هذه الدراسة أن التدريب له دور فعال في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى الأئمة والوعاظ بمحافظه مسقط، وأكدته الدراسات العلمية السابقة التي أوردها الباحث في دراسته. وتوصلت نتائج دراسة (الأمين محسن، ٢٠١٠) التي هدفت إلى التعرف إلى أثر التدريب في الأداء، بالتطبيق على العاملين بكلية الإمام الشافعي بجزر القمر، ودراسة (أحمد عمر، ٢٠١٥) التي هدفت إلى دراسة دور التدريب في العاملين في المصارف البنكية، ودراسة (منار علي، ٢٠٢٠) التي هدفت إلى التعرف إلى أثر البرامج التدريبية في العاملين في قطاع الاتصالات، إلى بيان أسباب عدم وضوح أثر التدريب والدافعية لدى العاملين، وأن التدريب على رأس العمل يحفز جودة الأداء، ويقلل الموارد المهذورة. وتوصلت النتائج أيضاً إلى وجوب إيجاد نظام تأهيل

وتدريب متوازن مع مهام الوظيفة لدى العاملين، ليصل إلى مستوى الرضا الوظيفي، وأن برامج وخطط التدريب والتأهيل الناجحة تؤثر إيجابياً في الأداء في المؤسسات، وترفع الطاقة الإنتاجية وتضاعفها، وقد شاركت هذه الدراسات العلمية السابقة في نتائجها ما توصلت إليه الدراسة الحالية بأن التدريب له أثر في الأداء، فالأداء يتأثر بمستوى وجودة التدريب الموجود في المنظمة، وكلما كان التدريب (الحقائب التدريبية، والخطط التدريبية، وبرامج التأهيل الأخرى) ذا مستوى عالٍ كان أثره كبيراً في إنتاج المنظمة. ويوجد اختلاف بين الدراسات يعزوه الباحث إلى اختلاف البيئة الحضرية للدراسة السابقة، وإن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة التي خرجت بنتائج مشابهة لها حداثة نتائجها، وقوة ترابط عناصرها، وهذا يدل على أن هذه الدراسة لامست الجانب النفسي للأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين بمحافظة مسقط، وخرجت النتائج مطابقة لما ذكرته النظريات العلمية التي تناولت هذا الجانب من الاحتياجات النفسية والذهنية للكوادر الدينية.

وهدفت دراسة (إبراهيم الأحسن، ٢٠١١) التي بعنوان "متغيرات تنبئية لتحقيق معايير جودة التدريب وأثر ذلك في الرضا الوظيفي للعاملين في رياض الأطفال في محافظة طرطوس"، إلى التعرف إلى مدى تحقق معايير جودة التدريب على العاملين في رياض الأطفال، وعلاقته بجودة الرضا الوظيفي والأداء ببعض المتغيرات، كالمؤهل الدراسي، ووجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمؤهل والتدريب والتخصص الوظيفي، والتفاعل بين المؤهل ومستوى التدريب مع الرضا الوظيفي وجودة الأداء في رياض الأطفال. وترتبط هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أن المؤهل العلمي المتوائم مع متطلبات الوظيفة يؤثر في الرضا الوظيفي وجودة الأداء في المنظمة. وقد وافقت هذه النتائج نتائج دراسي (محمد رامس، ٢٠١٧)، و(مال الله عباس، ٢٠١٦)، وهذا تأكيد لما خرجت به العينة الاستطلاعية من نتائج، فقد بينت هذه النتائج أن تناسق وتجانس المؤهل العلمي مع الوظيفة يؤديان إلى ارتفاع مستوى الأداء والإبداع في العمل، ويزيدان

مستوى الرضا الوظيفي. ويعزو الباحث ذلك إلى أن المؤهل العلمي الذي يلي متطلبات الوظيفة يزيد من عملية التفكير والإبداع في العمل، ويحفز الفكر لتزويد الموظف بالمهارات والنظريات العلمية اللازمة لتأدية الوظيفة، وهذا ما أشارت إليه دراسة (عيسى سعيد، ٢٠١٨)، وقد أشارت إليه عينة الدراسة التي أجراها الباحث، بأن تناسق وتجانس المؤهل العلمي مع الوظيفة يؤديان إلى الارتفاع بمستوى الأداء والإبداع في العمل، ويزيدان مستوى الرضا الوظيفي. وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة في كون عينة ومجتمع الدراسة مختلفين عن الدراسة السابقة، وهذا الاختلاف ينسبه الباحث لطبيعة الدراستين، واختلاف البيئة الحضرية والديموغرافية لكل دراسة.

إن الباحث في دراسته هذه أراد بيان نتيجة مهمة، هي أن الكوادر الدينية الذين يحصلون على البرامج التطويرية والتدريب المستمر لقدراتهم ومهاراتهم في الوزارة يحظون بميزة إضافية عن الموظفين الذين لا تتوفر لهم فرص ممكنة لتدريبهم وتأهيلهم. وقد أشارت دراسة (ناصر صبيح، ٢٠١٥) إلى هذا القول في نتائجها، وبينت أن انعدام التدريب المصاحب للوظيفة يقلل فرص الإبداع الوظيفي في تأدية الموظفين مهامهم الوظيفية، ما يدفعهم للشعور بعدم الرضا الوظيفي، ويحتل مستوى الأداء. وتوصلت دراستنا (لورين الماجد، ٢٠١٧) و(منصور شاهين، ٢٠١٨) في نتائجهما إلى أن التدريب يخلق بيئة عمل جذابة تدعم الموظفين، وتجعلهم يشعرون بالتقدير والتحمي والانتماء لجهة عملهم، بتعزيز الروح المعنوية والدافعية بين الموظفين وقدراتهم ومهاراتهم التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لديهم، فيشعر الموظف بالرضا تجاه وظيفته ودوره في العمل، كما يحفز التدريب العاملين في الوزارة، ويساهم في بقاء الموظفين فيها، وتقل رغبتهم في ترك الوظيفة، وينخفض معدل الدوران بين الموظفين، وتتعزز لديهم القدرة على استخدام التقنيات الحديثة، وهذه النتائج توافقت مع نتائج الدراسة الحالية وأكدت.

ويربط نتائج الدراسات السابقة، كدراسة (خلف صالح، ٢٠١٨)، ودراسة (حلمي منار، ٢٠١٦) مع

نتائج الدراسة الحالية تبين للباحث أن تدريب الموظفين وتأهيلهم وتطويرهم يعد جزءًا من برنامج تطوير القدرات الوظيفية للموظفين، ويساهم في نمو وزارة الأوقاف والشؤون الدينية وتطويرها، إذ يعزز ويحسن مهارات الموظفين والعاملين في مجال الإمامة والوعظ والإرشاد، ويساعد في زيادة المعرفة والقدرات المهنية في التعامل مع أحدث التقنيات، ومواكبة التسارع التكنولوجي، ما يزيد ويحفز قدرات الموظفين لابتكار أفضل الطرق والوسائل الممكنة لتنفيذ مهام وظائفهم في الوزارة، ويحقق مزيدًا من العطاء، ويعزز الإنتاج. ويمثل التدريب عنصرًا مهمًا لإدارة المنظمة بفاعلية مستدامة، فتزيد كفاءة الأئمة والوعاظ والمرشدين مع التدريب المستمر، وتزيد معرفتهم بطرق تشغيل وسائل التكنولوجيا وآلية العمليات في الوزارة، كما تتوسع معرفتهم فيما يتعلق بمتطلبات العمل ومسايرة تطلعات المجتمع.

ويشير الباحث ضمن نتائج الدراسة الحالية إلى أن زيادة كفاءة الأئمة والوعاظ والكوادر الدينية في الوظائف الدينية في الوزارة تعد من الضرورات الملحة التي تحتم العمل الجاد لوضع خطط تدريبية ناجحة، وتفعيل عملية تقويم الأداء للاستفادة من نتائج التقويم في التغذية الراجعة لبرامج التدريب، ومعرفة مستوى أداء الموظفين يساعدان في طرح برامج تدريبية تناسب الاحتياج الوظيفي، بهدف تحسين ورفع مستوى كفاءاتهم وقدراتهم في الحقل الوظيفي، وأيدت هذه النتيجة دراسة (فايز محمد، ٢٠١٧)، ودراسة (عامر سعيد، ٢٠١٩)، ودراسة (رشدي راشد، ٢٠١٥). والتدريب يعزز الاستدامة الإنتاجية للموظفين بتفجير طاقاتهم ومهاراتهم الوظيفية، ويساهم في تأهيل الموظفين لخطة التغيير في الوزارة، إضافة إلى إعطاء صورة إيجابية عن الوزارة بوضع خطط تدريبية تناسب متطلبات وواجبات الوظيفة، وهذا يعكس الشعور لدى الموظفين بالأسس الأخلاقية والمهنية التي تنتهجها الوزارة في العمل. ويمكن القول إن التدريب هو المحرك الرئيس لبناء الكفاءات والقدرات الوظيفية لتمكين الموظفين من النجاح في أداء مهام وظائفهم، ويساهم في زيادة فرص نجاح وقدرة الوزارة على مواكبة تطلعات المجتمع، ومسايرة ركب التسارع المعلوماتي والتقني.

وقد ذكرت (فاتن عمر، ٢٠١٢) في دراستها التي هدفت إلى دراسة أثر التدريب في الرضا الوظيفي وأداء العاملين بالمصارف السودانية، وجود علاقة بين التدريب والرضا الوظيفي وأداء العاملين، فهذه العلاقة طردية، فكلما كان الرضا الوظيفي مرتفعاً كان أداء العاملين مرتفعاً، وأيدتها دراسة (بشاير حمد، ٢٠١٩) التي هدفت إلى التعرف إلى أثر التدريب في العاملين في قطاع الكهرباء، وهذا ما أكدته الدراسة الحالية في نتائجها التي تنص على أن التدريب المصاحب للعمل له أثر في الرضا الوظيفي، ووجود علاقة قوية بين الحوافز وأداء العاملين، فالحوافز لها تأثير سحري في الأداء، وبيئة العمل من المحفزات التي لها تأثير في أداء العاملين. ويعتقد الباحث -حسب ما تشير إليه نتائج الدراسة- وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في المنظمة، فهذه العلاقة تعكس مستوى الرضا الوظيفي، فكلما كان الرضا الوظيفي مرتفعاً كان أداء الموظفين في المنظمة مرتفعاً، وكذلك وجود علاقة متينة بين الحوافز وأداء الموظفين، فالحوافز لها تأثير مباشر في الأداء، وبيئة العمل يجب أن تكون من المحفزات التي تؤثر في أداء الموظفين في المنظمة.

وتبين للباحث مما توصل إليه من نتائج أن دراسة فاتن عمر وبشاير حمد توافق نتائجها ما ذكرته الدراسة الحالية، وهذا تأكيد قوي لأثر الدراسة الحالية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، وأن نتائجها ستكون مرجعاً للمسؤولين تساندهم في التخطيط السليم للاحتياجات التدريبية وتنفيذ خطط رفع الكفاءة والأداء. أما (عادل المطرقي، ٢٠١٦) فقد بين في دراسته التي هدفت إلى التعرف إلى مدى وجود التدريب الإداري والرضا الوظيفي لمديري مدارس التعليم العام، والكشف عن العلاقة بين التدريب الإداري والرضا الوظيفي لمديري المدارس تبعاً للمرحلة التعليمية، وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإداري والرضا الوظيفي لمديري المدارس، وبين مجالات التدريب الإداري ومجالات الرضا الوظيفي، كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين ارتفاع مستوى التدريب والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس. وعليه فإن ما ورد من نتائج في هذه الدراسة تأكيد لواقعية الدراسة الحالية، وأن معطياتها تلامس تطلعات الموظفين،

وسيكون لنتائجها مردود فكري قوي يستعين به الباحثون في المستقبل، وستكون لهم عوناً في اتخاذ القرارات المناسبة، وسترشد هذه الدراسة المهتمين بالإدارة وعلم الموارد البشرية بنتائج حديثة ونادرة؛ لأن هذه الدراسة هي الأولى من نوعها التي تناولت جوانب الحياة الوظيفية للكوادر الدينية عامةً، والأئمة والوعاظ والمرشدين بمحافضة مسقط خاصةً، حسب معرفة الباحث.

كما أوضح (محمد بني، ٢٠١٩) في دراسته أن الرضا الوظيفي يمثل الاتجاهات العامة للعاملين نحو الوظيفة، ما يعني بوضوح أن الرضا الوظيفي ينعكس على الأداء الوظيفي في نواحٍ مختلفة، ومن هذه النواحي المحتوى الوظيفي الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الوظيفي للأفراد، وتصدر الإشارة إلى أن الإبداع الوظيفي مرتبط بالجانب النفسي الذي يكون نتاجاً لمدى ومستوى الرضا الوظيفي للموظف، فالكامل يعلم أنه لا يمكن للعامل أن يبذل في عمله ما لم تتوفر له الظروف الجيدة للإبداع والإحساس بأهميته وانتمائه للمنظمة. وقد بين (عبد الرحمن الخالد، ٢٠٠٤) في دراسته وجود ثلاثة آراء بشأن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، منها أن الرضا يؤدي إلى الأداء، وقد أكدت الدراسات السابقة هذه العلاقة، وخرجت الدراسة الحالية بالنتيجة نفسها، وهي أن الاهتمام بالجانب النفسي للموظف له أثر كبير في الأداء الوظيفي، وأن التدريب يساعد القائمين على التخطيط في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الكوادر الدينية، والعمل على بناء العلاقات الإنسانية بين الموظفين، ويرفع التدريب الطاقة الوظيفية ويزيد الفاعلية، ووجد من نتائجها أيضاً ارتفاع الإنتاجية.

وقد عارضت دراسة (فخري عبير، ٢٠١٩) الدراسة الحالية ومجموعة من الدراسات السابقة، فجاء في نتائجها أن الرضا الوظيفي ليست له علاقة بالأداء، واستندت في قولها إلى أبحاث عدة متفرقة، وأنه توجد علاقة في بعض الأحيان، ولا توجد في أحيان أخرى. وقد أشارت دراسة فخري عبير إلى وجود أبحاث أخرى تُظهر علاقة تقول إن الأداء يؤدي إلى الرضا الوظيفي، ويرى هذا الاتجاه أن الرضا نتيجة

للأداء الذي يتبعه مؤثر، أو نتائجه إيجابية، فشعور الموظف بحصوله على عوامل الرضا يزيد أداءه ليحصل على النتيجة التي تحقق رضاه عن عمله، وأن الأداء يؤدي إلى الرضا الوظيفي، فتري دراسة عبير فخري أن الرضا نتيجة للأداء الذي يتبعه مؤثر، وله نتائج إيجابية، فشعور الموظف بحصوله على عوامل الرضا يزيد أداءه ليحصل على النتيجة التي تحقق رضاه عن عمله. ولا يمكن الاعتماد على نتائج دراسة فخري عبير؛ لأنها دراسة خرجت عن القاعدة، وعمّا اتفقت عليه الأبحاث العلمية والدراسات السابقة، ولم يجد الباحث ما يتفق معها، لذلك لا يمكن القول إن نتائج دراسة فخري عبير قاعدة يمكن العمل بها، وسيكتفي الباحث بذكر المتناقض من دراسة فخري عبير لأن الدراسات العلمية التي خرجت بنتائجها المذكورة سلفاً قد دعمت نتائج الدراسة الحالية لوجود ترابط قوي بينها، وهنا تبرز أهمية هذه الدراسة لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان، لقدرة هذه الدراسة على تسليط الضوء على مكامن القوة، لأهمية وجود التخطيط السليم للاحتياجات التدريبية التي يكون لها أثر كبير في الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين بمحافظات مسقط ومحافظات السلطنة عامة.

إن رفع مستوى الانتماء والولاء الوظيفي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان يمكن الطرفين (الكوادر الدينية المتمثلة في الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين، والمنظمة المتمثلة في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية) من قدرتهما على تحقيق أهدافهما بالسلوك التنظيمي للجوانب الإدارية والتخطيط السليم للبرامج التدريبية التي تساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي، فتساعد الموظف في العمل من أجل الحصول على فرصة لتوفير الاحتياجات الوظيفية المتعددة والمتنوعة، وفي مقدمتها الجانب النفسي والحوافز المادية والجوانب الاجتماعية التي يشبعها بعلاقاته بالآخرين، فالموظف يسعى إلى إشباع حاجاته بالعمل، فيسعى إلى الدخول في علاقات وظيفية وعلاقات اجتماعية مع زملائه في العمل تشمل الرؤساء والمرؤوسين، والزملاء المتعاملين من خارج الوزارة على اختلافهم. وقد أكدت دراسة (محمد عزيز، ٢٠١٦)، ودراسة

(لطفي، ٢٠١٢)، ودراسة (نورة سعيد، ٢٠١٧) ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة، وقوّت ما توصلت إليه، وهو أن مستوى الرضا الوظيفي المرتفع له علاقة طردية بمستوى الأداء، وهذا لن يكون إلا إذا كان تبادل بين الوزارة والكوادر الدينية، إذ يسعى كل منهما لإشباع رغبات وحاجات الآخر من حقوق وواجبات وظيفية.

٤،٢،٥ مناقشة السؤال الرابع:

جاء نص السؤال كالتالي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

للتدريب في العمل تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي؟".

أراد الباحث من هذا السؤال إثبات وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتدريب في العمل تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي للولايات التابعة لمحافظة مسقط، ومتغير التدريب في العمل المكون من: (الاحتياجات التدريبية، وكفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة)، ومن واقع عدد المتغيرات الداخلة في التحليل استخدم تحليل التباين متعدد المتغيرات؛ لأن تحليل التباين متعدد المتغيرات (منوفا) هو الأنسب والأفضل لاختبار فروق أكثر من متغير ديموغرافي مع أكثر من متغير تابع، ويسمح بدراستها دفعة واحدة في تحليل واحد -وعليه فهو يقلل خطأ القياس- واستخراج العلاقة التأثيرية، وإظهار الدلائل والفروق الإحصائية، وتوجيه الفروق الإحصائية لصالح المتغير الديموغرافي.

ويعد أفضل الأساليب الإحصائية، إذ إن تحليل التباين متعدد المتغيرات الذي يدعى (منوفا) إحدى الوسائل والطرق التي تقيس اختلافات متغيرين تابعين أو أكثر، ويعتمد هذا الأسلوب على المتغيرات التصنيفية التي تكون متغيرات مستقلة، وتحليل التباين متعدد المتغيرات هو نوع من طرق وأساليب التباين تُقيّم بواسطته تأثيرات عوامل عدة، أو عامل واحد على عدد من المتغيرات التابعة، إذ يسمح تحليل التباين المتعدد بدراسة مجموعة من المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة في تحليل واحد، واستخراج العلاقات التأثيرية

القائمة بينها، ودراسة العلاقات الدقيقة بين المتغيرات الديموغرافية، وإظهار الدلائل والفروق الإحصائية الكامنة فيها، وتوجيه الدلالة الإحصائية لصالح المتغير الديموغرافي المدروس.

بعد التحقق من اختبار بوكس واختبار لافين ينتقل الباحث للتحقق من الفروق بين المجموعات في خطوة أخرى لضمان سير التحليل سيراً علمياً دقيقاً، ويمكن التحقق من ذلك بأربعة اختبارات، وقد استقر الباحث على استخدام اختبار خاصية الجذر الأعظم لروي (Roy's Largest Root)؛ لاستطاعته دراسة العلاقات بين نوعين من المتغيرات، إضافة إلى استيفاء الافتراضات الأولية للبيانات، مثل: التوزيع الطبيعي، واختبار التجانس. وأظهرت نتائج التحليل لاختبار روي (Roy's Largest Root) أن المتغير الديموغرافي النوع الاجتماعي ذو دلالة إحصائية جيدة، والنطاق الجغرافي للولايات جاءت نتائجه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة جيد، ما يدل على وجود فروق بين المجموعات المدروسة، وعليه إمكان دراسة العلاقات والفروق الجوهرية بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات التابعة بدقة.

لقد بينت نتائج الدراسة وجود علاقة مرتبطة بين التدريب والحالة الاجتماعية للأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين في المديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط، وأن هذه العلاقة لها دلالة إحصائية جيدة يمكن الاعتماد عليها والأخذ بها، والتدريب له أثر كبير في الكوادر الدينية، فهو الطريق الأفضل لتحسين جودة الأداء، وتحقيق الميزة التنافسية بين الموظفين. وقد كانت نتائج دراسة الحالية متوافقة مع مجموعة من الدراسات العلمية السابقة، كدراسة (نورة ناصر، ٢٠١٧)، ودراسة (منجي الأحمد، ٢٠١٧). ويوصي الباحث بالأخذ بنتائج هذه الدراسة التي تدعو إلى البحث عن أفضل الطرق لتطوير المهارات الوظيفية وتنمية القدرات لدى الكوادر الدينية. ويعد التدريب من أبرز الطرق والوسائل لتحسين أداء الكوادر الدينية والوزارة؛ لأنه كفيل بتطوير الكوادر الدينية وتنمية قدراتهم. وقد ذكرت دراسة (مرجان الفارس، ٢٠١٩) التي بعنوان "أثر التدريب الإداري في الحياة الاجتماعية لموظفي الشركة الفنية للطاقة

بمدينة فاس " أن التدريب له ارتباط قوي بالجانب الاجتماعي، إذ يقوي المكانة الاجتماعية للمتدرب؛ لأن التدريب يساعد في بناء علاقات اجتماعية قوية بإكساب المتدرب مهارات تساعده في التواصل الجيد مع المجتمع المحيط به وأسرته. وتوافق ذلك نتائج دراسة (المعري، ٢٠١٩) التي تشير إلى أن التدريب والتأهيل يفتحان آفاقاً ومدارك لدى المتدرب، ويكسبانه مهارات قوية في التواصل الاجتماعي وفهم الآخر، وهذه النتائج متوافقة مع طبيعة الدراسة الحالية، وهي نتائج واقعية تخدم المسؤولين لفهم طبيعة علاقة التدريب بالتغير الاجتماعي. كذلك فإن تدريب وتأهيل الكوادر الدينية يصقلان قدراتهم ويقويانها، لفهم طبيعة المجتمع المحيط بهم، فيزودهم التدريب بالمهارات التي توسع مداركهم وفهمهم، ويوجد الحلول للعقبات والمعوقات التي يواجهونها في تقديم خدماتهم للمجتمع، ويسهل فهم الطبيعة النفسية للآخرين. ويوجد اختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية، يعزوه الباحث لاختلاف الطبيعة الخاصة بكل وظيفة عن الأخرى، وبيئات العمل المختلفة.

أما (قاسم سعيد، ٢٠١٩) فيقول في دراسته التي بعنوان "أثر التدريب في الحياة الاجتماعية لمدريّات المرحلة المتوسطة بعجلون" إن التدريب ساعد المدريّات في فهم الحياة الاجتماعية لطالبات المرحلة المتوسطة، واستطاع التدريب أن يفهم الطبيعة النفسية للطالبات، والتغير البيئي بين الحياة الأسرية والحياة التعليمية، وهذا ما خرجت به الدراسة الحالية لواقع التدريب الذي يؤكد أن الحياة الاجتماعية لها علاقة وثيقة بالتدريب، وأن التدريب يغيّر من نمط الحياة الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى القصور في فهم الفوارق بين جميع شرائح المجتمع. ويساعد التدريب كذلك في ردم فوهة الفجوة المعرفية بين الموظفين والمجتمع، لأن من خصائصه تزويد الكوادر الدينية بأحدث العلوم والوسائل المساعدة لمواكبة المستجد في عالم التسارع التقني والمعلوماتي الحديث.

بعد أن ظهرت نتائج هذه الدراسة التي توافق الدراسات العلمية السابقة، كدراسة (سلطان العلم،

٢٠٠٨)، ودراسة (فايز الراشد، ٢٠١٦)، وغيرهما من الدراسات يبيّن الباحث أن على وزارة الأوقاف والشؤون الدينية أن تسعى إلى تنمية مهارات الكوادر الدينية، وتقوية قدراتهم، وتوسيع مداركهم، بإلحاقهم ببرامج تدريبية ومحاضرات معرفية يُعدها داخل الوزارة أو خارجها مختصون في علم الإدارة، وغيرها من العلوم ذات الصلة بطبيعة العمل لكل موظف، ويجب أن تستمر هذه البرامج التدريبية، وأن تُخصّص لها ميزانيات وموارد مالية، وأن تُنفَّذ وفق التخطيط السليم لها، فإعداد البرامج التدريبية للكوادر الدينية باستمرار يجعلهم دائمي الاتصال بالمستجد من العلوم والمعارف الوظيفية، ويسعون لمواكبة التطورات والتسارع المعلوماتي، فالتدريب يظهر لنا مدى أهميته في وقتنا الحاضر، وهو في تغير وتطور مستمرّين، ولا يمكن حصره في فوائد محدودة. ومن فوائده أنه يُجدد المعرفة وينشط التفكير والإدراك، ويساعد في إيجاد الحلول لمشكلات العصر، ويطور أدوات العمل، ويجود الإنتاج.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن تحليل التباين متعدد المتغيرات بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات التابعة أثبت وجود تباين واختلاف في النتائج، وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين الاحتياجات التدريبية ومتغير النوع الاجتماعي، وهي قيمة دلالة أقل من المستوى المطلوب، وبالرجوع إلى قيم المتوسطات الحسابية يتبين أن اتجاه الدلالة الإحصائية لصالح الإناث.

وهنا يظهر أن المرأة تميل أكثر للتعليم والتعلم، وهي حقيقة من الحقائق العلمية الثابتة في هذا المجال، فالمرأة حريصة أكثر على المعرفة والتدريب، لشعورها بالرغبة في تحقيق ذاتها ورفع ثقافتها بنفسها، ومنافسة الرجل في الوظائف الإشرافية، إذ يساهم التدريب والتعليم في رفد المرأة وإكسابها العديد من المهارات والقدرات لمواجهة مستجدات العصر، وهذا الأمر يساعدها ويؤهلها للحصول على أدوار ووظائف ذات طبيعة قيادية، ويمكّنها التعليم والتدريب من التخطيط وصناعة القرار الذي يؤثر في مجريات حياتها الوظيفية والاجتماعية. وقد وجد الباحث مجموعة من القواسم المشتركة في النتائج بين الدراسة الحالية

ودراسيَّ (عطاء الله سعيد، ٢٠١٨)، و(نرمين أحمد، ٢٠١٩) اللتين هدفنا إلى دراسة أثر تمكين المرأة في الوظائف القيادية والإشرافية في مصنع حلب للقطن. والتدريب والتعليم يساعدان في تمكين المرأة من تعزيز ثقافتها بنفسها، والقدرة على رفع وتقدير قيمتها وكفاءتها العملية، لذلك تجدها مدركة لأهمية التدريب، فهي تسعى سعيًا متواصلًا لرفد مداركها بكل ما هو جديد، وقد أثبتت نتائج الدراسة هذا الأمر، وبيّنت المعطيات التي خرجت بها أن المرأة أكثر استجابة من الرجل في تعبئة البيانات والإجابة عن الاستبانة. ولعاطفة المرأة دور في هذا، فهي تقدم على ذلك من باب ميولها العاطفي وحبها تقديم خدمات للغير، خاصة أن تعبئة الاستبانة ليست صعبة أو تحتاج إلى وقت طويل، وهي تبادر للعمل التطوعي وحضور المحاضرات أكثر من الرجل.

وذكرت (كوثر الحدوب، ٢٠١٨) في دراستها التي بعنوان "اتجاهات النساء الأردنيات نحو التعلم" أن النساء يستطعن التعلم ويوافقن بين حياتهن الدراسية والأسرية، وأنهن يتمتعن بجرأة أكبر في التعبير عن أفكارهن، وعليه تزيد ثقتهن بأنفسهن، وهذه نتيجة تنفق مع نتيجة الدراسة الحالية في ارتفاع نسبة إقبال النساء على الاستبانة، وتتفق مع ذلك دراستا (مايرز، ٢٠١٧)، و(سامر الطنيجي، ٢٠١٤)، اللتان أشارتا إلى أن النساء يُظهرن اهتمامًا أكبر بالجديد من العلوم والمعرفة، ويقبلن على التعلم الإلكتروني نظرًا لارتباطهن بالحياة الأسرية، فأصبح التعليم الإلكتروني أكثر ملازمة للنساء.

أما فيما يتعلق بمتغير النطاق الجغرافي للولايات التابعة لمديرية الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط فقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأداء والمتغير الديموغرافي النطاق الجغرافي، وعليه فإن فيه نسبة دلالة أقل من مستوى الدلالة في المستوى الجيد، ومن واقع أعلى قيمة للمتوسطات الحسابية بين الولايات تشير النتائج إلى أن كفاءة الأداء تتجه دلالتها الإحصائية لصالح ولاية مطرح. أما دراسة الفروق والدلائل الإحصائية بين الاحتياجات التدريبية والتقنيات الحديثة تبعًا لمتغير النطاق الجغرافي،

فإن النتائج كما في الجدول أدناه تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في المستوى الجيد.

وقد أظهرت النتائج كفاءة الأداء لصالح ولاية مطرح في المتغير الديموغرافي للمتغير الجغرافي؛ لأن هذه الولاية من أقدم ولايات محافظة مسقط، ويقطنها الكثير من حملة الشهادات العليا والتأهيل المرتفع من الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين، فالتأهيل والتدريب لهما تأثير مباشر في مستوى الكفاءة والأداء الوظيفي وتربطهما علاقة طردية، فكلما كان التدريب مرتفعاً يرتفع معه الأداء الوظيفي. ومن الواضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتدريب في العمل تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي للولايات التابعة لمحافظة مسقط، وهذا يدل على أن التغير الاجتماعي له تأثير في قوة الأداء، فالمؤهلات العلمية العالية تحصل على مستوى أداء عالٍ مقارنة من يمتلك مؤهلاً علمياً منخفضاً، فوجود التأهيل والتدريب لدى الموظف يمكنه من تأدية مهامه الوظيفية بانسيابية أكثر، مقارنة من لديه تدريب بمستوى أقل.

٥،٢،٥ مناقشة السؤال الخامس:

للإجابة عن السؤال الآتي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي للولايات التابعة لمحافظة مسقط؟" تم اختبار الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للرضا الوظيفي والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي الدراسي، والمسمى الوظيفي للأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط".

أراد الباحث من هذا السؤال دراسة الفروق والدلالات الإحصائية بين المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي للولايات التابعة للمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط،

ومتغير الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وسيُتبع الباحث الأسلوب الإحصائي السابق نفسه، وهو تحليل التباين متعدد المتغيرات (منوفا)؛ لأنه أنسب الطرق وأفضلها لاختبار الفروق بين مجموعة من المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات التابعة، كما أنه يسمح بدراسة هذه المتغيرات دفعة واحدة، فيقلل خطأ القياس، ويستخرج العلاقة التأثيرية، ويظهر الدلائل والفروق الإحصائية، ويوجه الفروق الإحصائية لصالح متغير الرضا الوظيفي.

إن تحليل التباين متعدد المتغيرات (منوفا) من أفضل الأساليب الإحصائية التي تقيس اختلافات متغيرين تابعين أو أكثر، ويعتمد هذا الأسلوب على المتغيرات التصنيفية التي تكون متغيرات مستقلة، وتحليل التباين متعدد المتغيرات هو نوع من طرق وأساليب التباين التي تُقيّم تأثيرات عوامل عدة، أو عامل واحد على عدد من المتغيرات التابعة، إذ يسمح تحليل التباين المتعدد بدراسة مجموعة من المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة في تحليل واحد، واستخراج العلاقات التأثيرية القائمة بينها، ودراسة العلاقات الدقيقة بين المتغيرات الديموغرافية، وإظهار الدلائل والفروق الإحصائية الكامنة بينها، وتوجيه الدلالة الإحصائية لصالح المتغير الديموغرافي المدروس.

وبعد التأكد من افتراضات جودة التحليلات باستخدام اختبار بوكس لتجانس مصفوفات التباين أظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية شبه جيدة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى الجيد، ويقود هذا الحكم إلى أن اختبار التجانس لمصفوفة التباين (بوتكس) قد استوفى الشرط المطلوب، فقد عمد الباحث إلى إجراء افتراضٍ ثانٍ باستخدام اختبار (لافين) لمساواة تباينات أخطاء المتغيرات، وتشير النتائج في هذا الأمر إلى أن الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي دلا على وجود فروق ذات دلالة إحصائية، ما يدل على تحقق افتراض (لافين)، وأن البيانات ذات جودة عالية لمواصلة تحليل التباين متعدد المتغيرات.

وتبين للباحث أن نتائج دراسة تحليل التباين متعدد المتغيرات المعروف باسم (منوفا) بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات التابعة أظهرت وجود تباين واختلاف في النتائج، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة جيد بين الأداء الوظيفي تبعًا لمتغير النوع الاجتماعي، وهي قيمة دلالة أقل من المستوى المطلوب، وبالرجوع إلى قيم المتوسطات الحسابية يتبين أن اتجاه الدلالة الإحصائية لصالح الإناث مقابل الرجال. في المقابل تشير دراسة الفروق بين الأداء الوظيفي تبعًا لمتغير النوع الاجتماعي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة جيد بين المتغيرين، وتبين بتحليل النتائج أن المتغير الاجتماعي والجغرافي له تأثير في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وقد تبين ذلك من الدلالة الإحصائية، أما متغير النطاق الجغرافي للولايات التابعة لمديرية الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط فقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأداء والمتغير الديموغرافي للنطاق الجغرافي.

ويظهر للباحث وجود اهتمام من الباحثين والمختصين في علم الإدارة بالرضا الوظيفي لدى الموظفين؛ نظرًا لأهميته وتأثيره في الإنتاجية وتجويد العمل، وبناء على ما سبق فإن الباحث أراد من دراسته هذه بيان العلاقة بين الرضا الوظيفي وتأثيره في الكوادر الدينية بالمديرية العامة للوعظ والإرشاد نظرًا لما يلعبه من دور مهم في تطوير وتنمية أداء الأئمة والوعاظ، ويرتقي بمستوى أدائهم وسلوكياتهم تجاه الوزارة والمجتمع. والرضا الوظيفي هو شعور الموظف الإيجابي تجاه وظيفته، وتجاه الوزارة، ويرفع مستوى الرغبة في العمل والإنتاج، ويساعد في خلق الشعور بالانتماء الوظيفي، والمهتمون بعلم الإدارة يعدونه من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، إذ يساعد في تحسين الأداء المؤسسي وتجويده.

إن من أهمية الدراسة وتميزها تناول حالة الأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط؛ لما للمدينة مسقط من أهمية كبيرة في سلطنة عمان، فهي عاصمة الدولة الإدارية، وفيها شرائح مختلفة لديها فروقات معرفية وتطلعات مختلفة، وتعيش في تطور تقني وتكنولوجي متسارع، لذا أراد الباحث دراسة دور التدريب على

رأس العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، لأهمية التدريب الكبيرة في مساعدة الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين في المديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظه مسقط في تقليل الفجوة المعرفية والفنية بين أفراد المجتمع باستخدام الوسائل والطرق الحديثة والمهارات المعرفية التي تساعدهم في أداء مهام وظائفهم بجودة عالية، وتلبي تطلعاتهم المستقبلية.

والسبب الثاني الذي جعل الباحث يركز دراسته على الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين بمحافظه مسقط هو أن دور التأثير الفكري المتسارع في مجتمع محافظه مسقط يكون أكبر وأكثر من بقية المحافظات في السلطنة؛ لمخالطة المجتمع جمعاً مختلفاً من الناس التي تفد للمحافظه، سواء من داخل السلطنة أو خارجها، كالسواح، ورجال الأعمال، وغيرهم ممن يفدون لمسقط؛ للتجارة، أو العمل، أو الدراسة، أو غير ذلك، فهذه الجموع الوافدة للمحافظه لها تأثير فكري ومعرفي كبير في المجتمع المحلي.

ويبرز الدور الكبير للأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين في تقويم السلوك، وتصحيح فكر المجتمع، وتخليصه من الأفكار والسلوكيات الهدامة التي يكتسبها في ظل العولمة وما تحمله من معرفة وتسارع تقني، ولكي يكون لهذه الكوادر الدينية دور بارز في تأدية مهام عملهم كان لزاماً على القائمين على التدريب أن يخصصوا لهم برامج تدريبية ذات جودة عالية تزودهم بالمعرفة والطرق التي تساعدهم في الإلمام المعرفي وتقوية المهارات العالية والقدرات الكبيرة لمواجهة الأفكار الدخيلة التي تمس المجتمع، وهذا المطلب وجده الباحث في كثير من الدراسات العلمية السابقة التي تناولت تأثير العولمة والتسارع التقني للمجتمعات المدنية، ومن هذه الدراسات: دراسة (منجي عامر، ٢٠١٧)، ودراسة (مازن الأحذب، ٢٠١٥)، ودراسة (الباشق علي، ٢٠١٤)، وجميع هذه الدراسات أكدت ضرورة مواكبة المتغيرات المستجدة للعالم التقني المتجدد، وتزويد العاملين بالسبل الحديثة التي تمكنهم من مسيرة تطلعات المجتمع المحيط ورغباته المتجددة. وإن استخدام الأساليب التقليدية في تأدية المهام الوظيفية في محافظه مسقط قد لا يفي بالواجبات المهنية للأئمة

والوعاظ بهذه المحافظة؛ نظرًا للتطلعات المعرفية والتسارع المعلوماتي لدى المجتمع، لذا تكمن أهمية التدريب والتأهيل في دورهما الكبير والفاعل في تقليل الفجوة المعرفية، والاطلاع على الأساليب الحديثة التي يكون لها التأثير المناسب في المجتمع.

يقول (قاسم علي، ٢٠١٩) في دراسته إن التدريب والتأهيل يزيدان فرص رفع مستوى الأداء، وإن الموقع الجغرافي لمكان تأدية العمل يؤثر في الرضا الوظيفي، فالمكان الذي تكون خدماته متوافرة وتسهل عملية التدريب فيه يزيد فرص الرضا الوظيفي، وهذا هو ما خرجت به الدراسة الحالية ووافقت وأكده في نتائجها. وقد تميزت الدراسة الحالية بجودة النتائج، معتمدةً في ذلك على واقعية الدراسة ومعالجتها القصور الوظيفي لأكثر الشرائح الوظيفية ملائمةً للمجتمع، وتفاعلاً معه، وتأثيراً فيه، وهذا يزيد قوة نتائج الدراسة وأثرها في الكوادر الدينية. ويعزو الباحث الاختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية لاختلاف مجتمع الدراسة والبيئة الحضرية. وقد ذكر (محمد صغير، ٢٠١٨) في دراسته التي بعنوان "أثر الموقع الوظيفي في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي" أن المحيط الجغرافي لمكان الوظيفة وموقع العمل يؤثران في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، فقد تعامدت هذه النتائج مع نتائج الدراسة الحالية، وتوافقت في وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي النطاق الجغرافي، فنظرًا لما أكدته نتائج هذه الدراسة، وبالتوافق مع الدراسات العلمية السابقة فإن النتائج واقعية وتلامس الحقيقة، ويدل ذلك على قوة الدراسة الحالية، وقدرتها على ملامسة الحياة الوظيفية للكوادر الدينية، وعليه فإن هذه الدراسة ستصبح مرجعاً وركيزةً مهمةً للباحثين مستقبلاً عن دراسات علمية تناولت جوانب الحياة الوظيفية للكوادر الدينية المتمثلة في الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين في محافظة مسقط.

وبناءً على نتائج الدراسة الحالية وما استندت إليه من دراسات سابقة يشير الباحث إلى أن التدريب والتأهيل المقرونين بالعمل يساعدان الأئمة والوعاظ في بناء علاقة جيدة مع المجتمع المحيط

بممارستهم أفضل طرق ومهارات التواصل، وطرق الجذب، وينعكس ذلك على الأداء الوظيفي للكوادر الدينية، فالموظف الذي يحصل على برامج تدريب واسعة في العمل يكون لديه رضا وظيفي أفضل وأداء ودافعية أكبر، وله قدرة على تحقيق أهداف الوزارة، وتقل الفجوة المعرفية بينه وبين المجتمع المحيط، ويساعد التدريب الوزارة في تفعيل دورها المؤسسي، ورفد المجتمع بكل ما هو صالح ونافع.

إن اهتمام الوزارة بعملية تدريب الموظفين ورسم الخطط الواضحة لهم يمثل رسائل نفسية للموظفين بأنهم جزء مهم من أجزاء الوزارة، وأن لهم حقوقاً في التدريب والتأهيل لا ينبغي لأحد أن يحجبها عنهم، فهذا يزيد مستوى الانتماء الوظيفي لديهم، ويساعد الوزارة في تطبيق سياساتها الوظيفية عليهم بكل يسر، كما أنها تستطيع أن تجذب الموظف إلى صفها، وترفع مستوى الولاء لديه، وتستطيع الوزارة فعل ذلك بتدريب وتأهيل الكوادر الدينية بأفضل الطرق والوسائل التي تعينهم على تأدية مهامهم الوظيفية. فالتدريب يبعث في نفوس الأئمة والوعاظ الرضا عن سياسات الوزارة؛ لأنهم يشعرون بقيمتهم وأهميتهم، ويرفع لديهم نسبة الولاء والانتماء الوظيفي للعمل والوزارة، ويستطيع الكادر الديني بموقعه الوظيفي تنفيذ سياسات الوزارة، وأن يباشر عمله، ويقدم مجهوداته بكل إبداع وإخلاص.

وتوجد بعض الدراسات العلمية التي وافقت الدراسة الحالية في نتائجها، فقد تضمنت دراسة (هيفاء راشد، ٢٠١٩) التي بعنوان "التدريب الإداري في التميز المؤسسي"، وهدفت إلى التعرف إلى أثر التدريب الإداري في التميز المؤسسي، عناصر المتغير المستقل المتمثلة في التدريب الإداري على تولي المهام الإدارية، وتضمنت المتغير التابع متمثلاً بالتميز المؤسسي. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغير التدريب الإداري، وضرورة تعزيز الجهات ذات العلاقة أهمية التدريب الإداري على الصلاحيات والتدريب والاتصال الفعال، لما له من أثر كبير في التميز المؤسسي، وقد بينت الدراسة الحالية ذلك في نتائجها، وخلصت إلى أهمية التدريب والتأهيل الوظيفي للمصاحبين للعمل.

يقول (مضحى البصمان، ٢٠١٦) في دراسته التي هدفت إلى التعرف إلى أثر التدريب الإداري بأبعاده في الجامعات الحكومية الأردنية إنه يوجد أثر للتدريب الإداري في سلوك المواطنة التنظيمية، وكان بُعد الإيثار الأكثر تأثيراً في أبعاد التمكين الإداري، وحصل بُعد فرق العمل للتمكين الإداري على المرتبة الأولى في التأثير الإيجابي، ويُظهر الموظف الاحترام لزملائه حتى في أوقات التوتر الشخصي والمهني، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تركيز اهتمام إدارة الجامعة على تعزيز الثقة بقدرات الموظفين بتدريبهم وتأهيلهم وتزويدهم بجميع المهارات الوظيفية التي تعمل على رفع كفاءتهم، وتتمين الجهود التي يبذلها الأفراد العاملون في أداء المهام المنوطة بهم، وتفويضهم السلطة التي تمكنهم من أداء أعمالهم، وعدم حصرها في جهة واحدة، ما ينعكس سلبياً على سلوك مواطنة الموظفين في أعمالهم، ويبيّن الباحث في نتائج دراسته ضرورة رفد الكوادر الدينية بالمهارات والطرق والوسائل التي تساعد في رفع قدراتهم الوظيفية، وتعميق المعرفة لديهم، الأمر الذي سيؤثر كثيراً في أدائهم الوظيفي.

وذكرت دراسة (عبد السلام أحمد، ٢٠١٨) التي هدفت إلى معرفة أثر البرامج التدريبية في مهارات العاملين أن البرامج التدريبية موجودة في أغلبية المؤسسات الحكومية، بغرض تطوير القيادات والموظفين على حد سواء، وخلصت الدراسة إلى أن نجاح أي منظمة مرهون بمدى فاعلية التدريب المقرون بالوظيفة، وأن التدريب يشغل دوراً مهماً في عملية تطوير الموظفين وتنمية مهاراتهم، وأن تقييم التدريب المقدم للموظفين يساعد في تحسين جودة وفاعلية التدريب، وهذه النتيجة تتوافق مع نتائج الدراسة الحالية، وأن التدريب المقرون بالعمل يساعد الأئمة والوعاظ في بناء علاقة جيدة مع المجتمع المحيط بممارستهم أفضل طرق ومهارات التواصل وطرق الجذب، والتدريب المقرون بالعمل له أثر في الأداء الوظيفي، إذ إن الأئمة والوعاظ والمرشيدات الدينيات الذين يحصلون على برامج تدريب واسعة في العمل يكون لديهم رضا وظيفي أفضل،

ومستوى أداء مرتفع، وتقل فجوة المعرفة بينهم وبين المجتمع، وهذا يساعد الوزارة في تحقيق أهدافها الوظيفية بمستوى عالٍ وإنتاجية مرتفعة.

ويمكن القول إنه يجب على صانعي القرار في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية أن يدركوا حقيقة هذا الأمر، ومدى الحاجة الملحة لوضع خطط تدريبية وبرامج تأهيلية واضحة لمنتسبي وظائف الإمامة والوعظ، وأن تُخصَّص موارد مالية واضحة المعالم لعمل الأنشطة والندوات والمؤتمرات التي ترفد الأئمة والوعاظ بالكمّ المعرفي والمعلوماتي والمهارات اللازمة لتأدية مهام عملهم بالجودة العالية والأداء العالي المتميز. ومما لا شك فيه أن التقدم التقني والمعرفي للمجتمع، وبرامج التواصل الاجتماعي المنتشرة بين الناس قد غيرت مفاهيم تلقي المعلومات وحضور الأنشطة الدعوية والبرامج والمحاضرات الدينية، وجعلت الأمر أكثر صعوبة على شاعلي الوظائف الدينية، لذا فإن عليهم مواكبة التطور التقني، وتغيير أساليب الدعوة بما يلائم التقدم السريع وتنوع المصادر المعلوماتية التي ترفع المجتمع باستمرار.

وقد أكدت دراسة (مهرة خلف، ٢٠٢٠) التي بعنوان "أثر التدريب المقرون بالعمل في الرضا الوظيفي والإنتاجية" وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والرضا الوظيفي، ووجود علاقة بين التدريب والإنتاجية، وهذا ما ذكرته وأكدته الدراسة الحالية في نتائجها بوجود علاقة بين التدريب والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وتميزت هذه الدراسة بكونها تناولت جانبًا من الحياة الوظيفية لأهم عنصر وظيفي قادر على التأثير في المجتمع، وهو الكوادر الدينية، واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة مهرة خلف في البيئة الحضرية التي طُبقت عليها الدراسة.

تُعَدُّ هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة، فلم يسبق أن كُتِبَ عن موضوع يتناول الكوادر الدينية بالمديرية العامة للوعظ والإرشاد بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية، وتكمن هذه الأهمية في جودة موضوعها وأهميته لدى المسؤولين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، لتزويدهم بأهم النتائج والبيانات التي تُبَيِّن لهم أهمية

التخطيط السليم للتدريب والتأهيل. واستطاعت هذه الدراسة رسم الخطط والسياسات، ويمكن الاستفادة من نتائجها في تطوير أداء الكوادر الدينية المتمثلة في الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية. وقد بينت هذه الدراسة مقترحات علمية قابلة للتنفيذ والتطبيق، من أجل المساهمة في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الكوادر الدينية بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

٣،٥ الاستنتاجات العلمية:

١- دراسة وجود ترابط قوي بين التدريب والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، ويتغير مستوى الأخير بتغير مستوى التدريب.

٢- توصلت الدراسة لاستنتاجات وتوصيات عدة، منها ضرورة وضع خطط واضحة لتدريب العاملين في قطاع الإمامة والوعظ والإرشاد في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

٣- أهمية تعزيز مستوى الرضا الوظيفي للكوادر الدينية بالتخطيط الإستراتيجي للتدريب، لتحقيق النتائج المستدامة للرضا الوظيفي، ومواءمة هذه الخطط مع الأهداف المستقبلية للوزارة.

٤- السعي مستقبلاً لتحقيق مستوى رضا وظيفي عالٍ بمواكبة المتغيرات الحديثة لمتطلبات الوظيفة بما يناسب تطلعات المجتمع.

٥- شحذ العاملين في الوزارة وتشجيعهم وتحفيزهم بالتدريب المقنن، وقياس مستوى رضاهم الوظيفي، ما يعكس مهاراتهم وقدراتهم على أداء العمل بحرفية، وتحقيق أهداف الوزارة بنجاح.

٦- وجود علاقة وفاعلية تأثيريتين بين الاحتياجات التدريبية والرضا الوظيفي، ما يخلق قوة ترابط بينهما، وتأثر كل واحد منها بالآخر.

٧- وجود دور وفاعلية قائمتين بين محور كفاءة الأداء لمتغير التدريب في العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

٨- وجود علاقة وفاعلية تأثيريتين بين التقنيات الحديثة ومتغير الرضا الوظيفي.

٩- للتدريب دور فعال في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى الأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط.

١٠- زيادة كفاءة الكوادر الدينية في الوظائف الدينية في الوزارة تعد من الضرورات الملحة التي تحتم العمل

الجاد لوضع خطط تدريبية ناجحة، وتفعيل عملية تقويم الأداء؛ للاستفادة من نتائج التقويم في التغذية

الراجعة لبرامج التدريب.

١١- أظهرت النتائج أن المتغير الاجتماعي والجغرافي له تأثير في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وقد

تبين ذلك بالدلالة الإحصائية، أما متغير النطاق الجغرافي للولايات التابعة لمديرية الوعظ والإرشاد بمحافظة

مسقط فقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأداء والمتغير الديموغرافي للنطاق

الجغرافي.

١٢- قياس مدى جودة التدريب هو مدى قدرته على تلبية حاجات الأفراد والموظفين والكوادر الدينية

داخل الوزارة، وقدرة التدريب على إعطاء المعلومات وتنمية المهارات والقدرات الوظيفية، ورفع مستوى

الأداء.

١٣- التدريب على التقنيات الحديثة يوجد بيئة وثقافة مناسبة لتنمية المهارات الوظيفية وقدرات

الكوادر الدينية على استخدام الوسائل الحديثة والتكنولوجيا المتقدمة.

٥، ٤ الإسهامات الأكاديمية للدراسة:

تفتح هذه الدراسة للباحثين في المستقبل مجالاً للتعمق في دراسة جوانب أخرى من طبيعة عمل

الكوادر الدينية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان، إذ تعد هذه الدراسة النواة الأولى

لدراسات العلمية في السلطنة التي تناولت القضايا الوظيفية للأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين، ويمكن

أن تركز عليها الدراسات العلمية المستقبلية التي تتناول جوانب عدة من الحياة الوظيفية للأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين في المديرية العامة للوعظ والإرشاد، إذ يمكنهم التزوّد من نتائجها وتوصياتها العلمية بما يخدم دراستهم المستقبلية.

٥،٥ الإسهامات العلمية للدراسة:

تناولت هذه الدراسة جانبًا من أهم الجوانب في الحياة الوظيفية للموظفين عامةً، وللكوادر الدينية خاصةً، وهو دور التدريب في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للأئمة والوعاظ، فالتدريب يزيد ثقة الموظف بتأديته عمله، ويُجدد الطاقات، ويرفع القدرات الوظيفية والمهارات، ويُحَقِّق الدافعية للعمل. وخرجت الدراسة بنتائج ذات قيمة علمية عالية تساعد المسؤولين في اتخاذ القرارات المناسبة، ورفع كفاءة الأئمة والوعاظ والمرشدين بما يواكب متطلبات الوظيفة وتطلعات المجتمع، وتعزز نتائج الدراسة أهمية التدريب في رفع مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، بما يحقق مزيداً من الدافعية والإنتاج والإبداع الوظيفي، وتخدم نتائج الدراسة الباحثين مستقبلاً، إذ يمكن أن تكون نتائجها مرتكزاً أساسياً لمزيد من الدراسات المستقبلية في جوانب متعددة ومختلفة من الحياة الوظيفية. وتساهم هذه الدراسة بمعلومات ونتائج وفيرة تخدم الجانب العلمي وترفعه بما يخدم الإسهامات العلمية في مجال التدريب والإدارة، فقد بينت أهمية مساهمة التدريب في تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لأداء مهام الوظيفية بكفاءة عالية، ودوره في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

تعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة، فلم يسبق أن كُتِبَ عن موضوع يتناول الكوادر الدينية بالمديرية العامة للوعظ والإرشاد بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية، وتكمن هذه الأهمية في جودة موضوعها وأهميته

لدى المسؤولين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية لتزويدهم بأهم النتائج والبيانات التي تُبيّن لهم أهمية التخطيط السليم للتدريب والتأهيل.

واستطاعت هذه الدراسة رسم الخطط والسياسات، وإمكان الاستفادة من نتائجها في تطوير أداء الكوادر الدينية المتمثلة في الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية، وقد بينت مقترحات علمية قابلة للتنفيذ والتطبيق من أجل المساهمة في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الكوادر الدينية بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

٦،٥ مقترحات وتوصيات الدراسة:

بعد استعراض وبيان ما خلصت إليه الدراسة كان لا بد أن نضع بعض التوصيات التي أفرزتها النتائج، منها:

١. تفعيل دور التدريب في رفد الكوادر الدينية بكل ما هو مستجد من مهارات وقدرات لازمة لتنفيذ متطلبات الوظيفة بما يناسب تطلعات المجتمع.
٢. تقنين وتحديد نوعية البرامج التدريبية بما يناسب طبيعة الوظيفة لكل موظف من موظفي الكوادر الدينية.
٣. رفد الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين بطرق وأساليب علمية حديثة في أثناء تأدية الوظيفة، تواكب مستجدات التقنية والتسارع المعلوماتي للمجتمع.
٤. تدريب الأئمة والوعاظ والمرشدين الدينيين على أفضل الوسائل والسبل في تنفيذ المهام الوظيفية بما يناسب المتغيرات المتسارعة.

٥. تفعيل تقويم الأداء الوظيفي للأئمة والوعاظ والمرشادات الدينيات؛ لمساعدة القائمين على التدريب في وضع خطط التدريب السليمة المناسبة لكل موظف.

٦. مشاركة الموظف نتائج تقويم الأداء الوظيفي، وإطلاعه على نقاط الضعف لديه، والعمل على تطويرها.

٧. القياس المستمر لمستوى الرضا الوظيفي للموظفين؛ لضمان مستوى عالٍ من الدافعية والإنتاجية في العمل.

ويقترح الباحث على الباحثين مستقبلاً إعداد دراسات علمية في العناوين والمواضيع الآتية:

١. أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء الوظيفي للأئمة والوعاظ.
٢. دور تقويم الأداء الوظيفي في الرضا الوظيفي للأئمة والوعاظ.
٣. التخطيط الإستراتيجي للتدريب وأثره في الإنتاج والعمل.
٤. الدوران الوظيفي للأئمة والوعاظ وأثره في الاستقرار الوظيفي والإنتاجية.

٧،٥ الخاتمة:

خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي ستساعد الباحثين في توجيهاتهم نحو المزيد من الدراسات والبحوث لرفد الكوادر البشرية والكوادر الدينية بمزيد من الدراسات العلمية، وتضمن التوصيات والمقترحات والإسهامات العلمية والمنهجية والأكاديمية للدراسة، وخلصت الدراسة لمجموعة من التوصيات العلمية التي يرجو الباحث الأخذ بها في تنفيذ البرامج والخطط المستقبلية لتدريب الأئمة والوعاظ والمرشادات الدينيات. وذكر الباحث بعض العناوين الدراسية التي تخدم الباحثين والمهتمين بالإدارة في تنفيذ دراساتهم العلمية مستقبلاً، إذ يمكن أن تكون هذه الدراسة البداية الأولى لانطلاق مزيد من الدراسات المختلفة التي تتناول جميع الجوانب الوظيفية للكوادر الدينية.